

була можливість використати свої здібності підчас реалізації переданих їм завдань.

Варто пам'ятати, що люди найкраще працюють, коли вірять, що їхню роботу зауважать інші, особливо люди, з якими вони співпрацюють. Часто, коли ми чуємо схвальні слова, відчуваємося дещо збентеженими.

Дуже важливу роль в формуванні групи та її подальшій ефективній роботі відіграє лідер. Лідерство – це вміння задіяти потенціал, що є в людях, та використати їхні таланти, знання і здібності для спільної реалізації визначеної мети. Переважно авторитет та влада лідера не впливає тільки з якогось зовнішнього джерела влади, а спонтанно сприймається членами його команди. Лідерство проте не означає просто популярності – лідерство це також результат діяльності.

Роблячи висновки можна сказати, що в результаті апробації даного методу в ході проведеного практичного заняття, студенти чітко усвідомлюючи мету, спільні цілі, відчуваючи залученість кожного, відчуваючи взаємодопомогу та використовуючи в повній мірі запропоновані умови співпраці в команді, змогли правильно розділитися на команди, враховуючи індивідуальні інтереси та можливості кожного, лідерські якості та компетенцію в тих чи інших питаннях, правильно вибудували процес вирішення спільної задачі та легко досягли спільної мети. Та таким чином на практиці визначилися групові ролі кожного в команді, що також дуже важливо для побудови ефективної співпраці в команді.

Эффективность проведения практических занятий по предмету «Планирование деятельности предприятия» методом деления академической группы на микрогруппы

Е.И. Вишницкая, аспирант
Сумский государственный университет, г.Сумы

В современных условиях обучения в высших учебных заведениях студентов объединяют в студенческие группы,

количество студентов в которых составляет, как правило, 25-30 человек. Обучение в таких довольно больших группах достаточно сложно, так как не представляется возможным эффективная работа с каждым из студентов. Поэтому необходимо выбрать наиболее оптимальный и эффективный метод работы в больших группах с целью обучения студентов, формирования практических и профессиональных навыков.

Группа имеет определенное влияние на каждого из ее членов. Наибольшие изменения в личности студентов происходят под влиянием тех факторов и условий, которые возникают в ведущих видах совместной деятельности. Ведущей формой совместной деятельности в системе профессионального образования является учение. То, в каких формах протекает совместная учебная деятельность обучаемых, определяет их общее, социальное и профессиональное становление. Особое значение в формировании личности имеет коллектив учебной группы и уровни его развития. Благоприятное положение студента в окружающей его среде, в студенческой группе содействует нормальному позитивному развитию его личности. В вузе сущность воспитания заключается в создании благоприятных возможностей для саморазвития и самовоспитания человека путем раскрытия перед ним поля возможных выборов и их последствий, при том, что окончательное решение и ответственность за него должен принимать сам студент.

Мощное социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента оказывает сама студенческая среда, особенности студенческой группы, в которую входит человек, особенности других групп. Как известно, поведение людей в группе имеет свою специфику по сравнению с индивидуальным поведением, происходит как унификация, рост схожести поведения членов группы за счет формирования и подчинения групповым нормам и ценностям на основе механизма внушаемости, конформизма, подчинения власти, так и рост возможностей оказывать свое ответное влияние на группу. В студенческой группе происходят динамичные процессы структурирования,

формирования и изменения межличностных (эмоциональных и деловых) взаимоотношений, распределения групповых ролей и выдвижения лидеров и т. п. Все эти групповые процессы оказывают сильное влияние на личность студента, на успешность его учебной деятельности и профессионального становления, на его поведение. Преподаватель должен знать и понимать закономерности групповых процессов, оказывать благотворное воздействие на становление студенческого коллектива и уметь использовать влияние группы в воспитательных целях.

В студенческой группе проявляются такие социально-психологические явления, как *коллективные переживания и настроения* (эмоциональная реакция коллектива на события в коллективе, в окружающем мире; коллективное настроение может стимулировать или угнетать деятельность коллектива, приводя к конфликтам, может быть оптимистическое настроение, безразличное или неудовлетворенность), *коллективные мнения* (сходство суждений, взглядов по вопросам коллективной жизни, одобрение или порицание тех или иных событий, поступков членов группы), *явления подражания, внушаемости или конформизма, явления соревнования* (форма взаимодействия людей, которые эмоционально ревностно относятся к результатам своей деятельности и деятельности других людей, стремление показать свои способности, добиться успеха).

Важным условием развития учебной группы как коллектива является ее состав. Те, из кого состоит учебная группа, кто стоит во главе ее, в значительной мере определяет основные тенденции развития группы как коллектива.

Критериями уровня развития коллектива в студенческих группах являются следующие:

— **социальная направленность коллектива**, выражающая его включенность в широкий социальный контекст.

— **целевая направленность (единство)** — принятие членами группы ее целей. Среди наиболее значимых ценностей группы, которые отвечают и интересам ее членов (студентов), являющихся в первую очередь субъектам учебной деятельности, можно выделить отношение к учению, отношение к профессии, к

участию в общественной жизни группы, к взаимоотношениям в группе и к тенденциям своего собственного личностного развития, которое осуществляется в условиях академической группы

— **деловая направленность**, выражающая степень группового контроля индивидуальной деятельности и вклада каждого члена группы в достижение учебных целей группы, межличностная направленность, раскрывающая межперсональные эмоциональные отношения в группе;

— **самоорганизация, самоуправление** как способность группы самостоятельно организовывать совместную деятельность на достижение общегрупповых целей.

К числу наиболее важных факторов формирования студенческого коллектива следует отнести:

- создание предпосылок для сплочения, согласованности индивидуальных и коллективных целей путем разъяснения социальных ценностей учения как подготовки к профессиональному труду;

- многоплановость деятельности студенческого коллектива, обеспечивающая членам студенческой группы включение в большое количество ситуаций, направленных на разрешение различных учебных, общественно-политических, научно-исследовательских, а также задач в сфере досуга и быта. В группах, обладающих многоплановой деятельностью, существуют большие возможности для каждого члена группы найти достаточно «высокое» место в статусной структуре. Важное значение среди разнообразных видов деятельности принадлежит тем, которые ориентированы на будущую профессиональную деятельность и способствуют овладению профессиональным мастерством (коллективное проигрывание возможных вариантов будущих профессиональных действий, участие в исследовательских проектах);

- руководящая деятельность куратора группы, осуществляющего сплочение коллектива, предупреждающего внутригрупповые конфликты, преодолевающего разобщенность и отчужденность в отношениях между студентами.

Проведение практических занятий по предмету «Планирование деятельности предприятия» в большой студенческой группе осложняется тем, что выданное задание решают не все студенты, многие даже не пытаются в нем разобраться. И даже когда возникают вопросы и неясности, некоторые студенты не вникают в суть объяснений преподавателя. Поэтому академическая группа была разбита на несколько малых групп (бригад), включающих в себя 5-6 человек для активизации работы каждого студента, причастия в работе бригады и ее результатах.

Что же такое «малая группа» и в чем ее особенности. Попробуем разобраться.

Проблема малой группы является наиболее традиционной и хорошо разработанной проблемой социальной психологии. Интерес к исследованию малых групп возник очень давно, по существу немедленно вслед за тем, как начала обсуждаться проблема взаимоотношения общества и личности и, в частности, вопрос о взаимоотношении личности и среды ее формирования. Интуитивно любым исследователем, приступающим к анализу этой проблемы, малая группа «схватывается» как та первичная среда, в которой личность совершает свои первые шаги и продолжает далее свой путь развития. Очевидным является тот простой факт, что с первых дней своей жизни человек связан с определенными малыми группами, причем не просто испытывает на себе их влияние, но только в них и через них получает первую информацию о внешнем мире и в дальнейшем организует свою деятельность.

Итак, первый вопрос, который необходимо решить, приступая к исследованию малых групп, это вопрос о том, что же такое малая группа, каковы ее признаки и границы? Если выбрать из бесчисленных определений малых групп наиболее «синтетическое», то оно сводится примерно к следующему: *«Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых*

норм и групповых процессов». Это достаточно универсальное определение, не претендующее на точность дефиниции и носящее скорее описательный характер, допускает самые различные толкования, в зависимости от того, какое содержание придать включенным в него понятиям.

Малая группа - это группа, реально существующая не в вакууме, а в определенной системе общественных отношений, она выступает как субъект конкретного вида социальной деятельности, «как звено определенной общественной системы, как часть общественной структуры». *Определение фиксирует и специфический признак малой группы, отличающий ее от больших групп: общественные отношения выступают здесь в форме непосредственных личных контактов.* Распространенный в психологии термин «контактная группа» приобретает здесь конкретное содержание: малая группа - это не просто любые контакты между людьми (ибо какие-нибудь контакты есть всегда и в произвольном случайном собрании людей), но контакты, в которых реализуются определенные общественные связи и которые опосредованы *совместной деятельностью.*

Теперь необходимо расшифровать количественные характеристики малой группы, ибо сказать: «немногочисленная по составу» группа — значит предложить тавтологию. В литературе довольно давно идет дискуссия о нижнем и верхнем пределах малой группы. В большинстве исследований число членов малой группы колебалось между 2 и 7 при модальном числе 2 (упомянуто в 71% случаев).

Если изучаемая малая группа должна быть прежде всего реально существующей группой и если она рассматривается как субъект деятельности, то логично не устанавливать какой-то жесткий «верхний» предел ее, а принимать за таковой реально существующий, данный размер исследуемой группы, продиктованный потребностью совместной групповой деятельности. Иными словами, если группа задана в системе общественных отношений в каком-то конкретном размере и если он достаточен для выполнения конкретной деятельности, то

именно этот предел и можно принять в исследовании как «верхний».

Это специфическое решение проблемы, но оно не только допустимо, но и наиболее обосновано. Малой группой тогда оказывается такая группа, которая представляет собой некоторую единицу совместной деятельности, ее размер определяется эмпирически: при исследовании семьи как малой группы, например, на равных будут исследоваться и семьи, состоящие из трех человек, и семьи, состоящие из двенадцати человек; при анализе рабочих бригад в качестве малой группы может приниматься и бригада из пяти человек и бригада из сорока человек, если при этом именно она выступает единицей предписанной ей деятельности.

Обилие малых групп в обществе предполагает их огромное разнообразие, и поэтому для целей исследований необходима их классификация. Неоднозначность понятия малой группы породила и неоднозначность предлагаемых классификаций. В принципе допустимы самые различные основания для классификации малых групп: группы различаются по времени их существования (долговременные и кратковременные), по степени тесноты контакта между членами, по способу вхождения индивида и т.д. В настоящее время известно около пятидесяти различных оснований классификации. Целесообразно выбрать из них наиболее распространенные, каковыми являются три классификации:

- 1) деление малых групп на «первичные» и «вторичные»,
- 2) деление их на «формальные» «неформальные»,
- 3) деление на «группы членства» и «референтные группы».

Рассмотрим более детально вторую классификацию — это деление их на **формальные и неформальные**. Впервые это деление было предложено Э. Мэйо при проведении им знаменитых Хоторнских экспериментов. Согласно Мэйо, формальная группа отличается тем, что в ней четко заданы все позиции ее членов, они предписаны групповыми нормами. Соответственно в формальной группе также строго распределены и роли всех членов группы, в системе подчинения так называемой структуре власти: представление об отношениях по вертикали как отношениях,

определенных системой ролей и статусов. Примером формальной группы является любая группа, созданная в условиях какой-то конкретной деятельности: рабочая бригада, школьный класс, студенческая группа, спортивная команда и т.д. Внутри формальных групп Э. Мэйо обнаружил еще и «неформальные» группы, которые складываются и возникают стихийно, где ни статусы, ни роли не предписаны, где заданной системы взаимоотношений по вертикали нет. Неформальная группа может создаваться внутри формальной, когда, например, в школьном классе возникают группировки, состоящие из близких друзей, объединенных каким-то общим интересом, таким образом, внутри формальной группы переплетаются две структуры отношений. Но неформальная группа может возникать и сама по себе, не внутри формальной группы, а вне ее: люди, случайно объединившиеся для игр в волейбол где-нибудь на пляже, или более тесная компания друзей, принадлежащих к совершенно различным формальным группам, являются примерами таких неформальных групп. Иногда в рамках такой группы (скажем, в группе туристов, отправившихся в поход на один день), несмотря на ее неформальный характер, возникает совместная деятельность, и тогда группа приобретает некоторые черты формальной группы: в ней выделяются определенные, хотя и кратковременные, позиции и роли. Практически было установлено, что в реальной действительности очень трудно вычленить строго формальные и строго неформальные группы, особенно в тех случаях, когда неформальные группы возникали в рамках формальных.

Целесообразно выделить три основных направления в исследовании малых групп, сложившиеся в русле различных исследовательских подходов: 1) социометрическое, 2) социологическое, 3) школа «групповой динамики».

Наиболее интересным представляется социологическое направление. Социологическое направление в изучении малых групп связано с традицией, которая была заложена в уже упоминавшихся экспериментах Э. Мэйо. Суть их состояла в следующем. Компания Вестерн Электрик столкнулась с фактом понижения производительности труда сборщиц реле. Длительные

исследования (до приглашения Мэйо) не привели к удовлетворительному объяснению причин. Тогда в 1928 г. был приглашен Мэйо, который и поставил свой эксперимент, первоначально имеющий целью выяснить влияние на производительность труда такого фактора, как освещенность рабочего помещения. Эксперименты в Хоторне в общей сложности длились с 1924 по 1936 г., в них четко обозначены различные этапы, но здесь воспроизведена лишь основная схема эксперимента. В выделенных Мэйо экспериментальной и контрольной группах были введены различные условия труда: в экспериментальной группе освещенность увеличивалась и обозначался рост производительности труда, в контрольной группе при неизменной освещенности производительность труда не росла. На следующем этапе новый прирост освещенности в экспериментальной группе дал новый рост производительности труда; но вдруг и в контрольной группе - при неизменной освещенности - производительность труда также возросла. На третьем этапе в экспериментальной группе были отменены улучшения освещенности, а производительность труда продолжала расти; то же произошло на этом этапе и в контрольной группе.

Эти неожиданные результаты заставили Мэйо модифицировать эксперимент и провести еще несколько добавочных исследований: теперь изменялась уже не только освещенность, но значительно более широкий круг условий труда (помещение шести работниц в отдельную комнату, улучшение системы оплаты труда, введение дополнительных перерывов, двух выходных в неделю и т.д.). При введении всех этих новшеств производительность труда повышалась, но, когда по условиям эксперимента, нововведения были отменены, она, хотя и несколько снизилась, осталась на уровне более высоком, чем первоначальный.

Мэйо предположил, что в эксперименте проявляет себя еще какая-то переменная, и посчитал такой переменной сам факт участия работниц в эксперименте: осознание важности происходящего, своего участия в каком-то мероприятии, внимания к себе привело к большему включению в производственный

процесс и росту производительности труда, даже в тех случаях, когда отсутствовали объективные улучшения. Мэйо истолковал это как проявление особого чувства социальности - потребности ощущать себя «принадлежащим» к какой-то группе. Второй линией интерпретации явилась идея о существовании внутри рабочих бригад особых неформальных отношений, которые как раз и обозначились, как только было проявлено внимание к нуждам работниц, к их личной «судьбе» в ходе производственного процесса. Мэйо сделал вывод не только о наличии наряду с формальной еще и неформальной структуры в бригадах, но и о значении последней, в частности, о возможности использования ее как фактора воздействия на бригаду в интересах компании. Не случайно впоследствии именно на основании рекомендаций, полученных в Хоторнском эксперименте, возникла особая доктрина «человеческих отношений», превратившаяся в официальную программу управления и преподаваемая ныне в качестве учебной дисциплины во всех школах бизнеса.

Что же касается теоретического значения открытий Мэйо, то оно состоит в получении нового факта - существования в малой группе двух типов структур, открывшего широкую перспективу для исследований. После Хоторнских экспериментов возникло целое направление в исследовании малых групп, связанное преимущественно с анализом каждого из двух типов групповых структур, выявления соотносительного значения каждого из них в системе управления группой.

Необходимо отметить, что работа студентов в малых группах, как и групповая вообще, возможна не в любом случае, а при выполнении определенных условий.

Коллективная групповая учебная работа возможна, если:

- общая познавательная задача решается общими усилиями студенческой группы;
- каждая микрогруппа получает задание, являющееся составной частью общегрупповой задачи;
- каждая микрогруппа в зависимости от количества членов и уровня их подготовки получает задания определенной степени

трудности. С заданием должны ознакомиться все члены группы, каждый приступает к решению и должен сообщить свой результат: если результат совпал с результатами остальных, группа переходит к решению следующей задачи, если не совпал, группа приступает к обсуждению;

- во время работы групп преподаватель ходит по аудитории, следит за работой групп: удалось ли группе найти самый рациональный путь решения, не остались ли какие ошибки неисправленными, в случае затруднений педагог включается в работу группы;

- для предметов физико-математического цикла групповую работу целесообразно использовать для закрепления материала, а для гуманитарного цикла групповую работу можно использовать при изложении нового материала, носящего проблемный характер;

- при групповой работе усиливаются активность, интерес и уровень получаемых знаний, и развивается умение делового общения, взаимодействия с людьми при решении разнообразных проблем; около 40% учебного времени полезно отводить на групповую работу;

- оптимальная численность микрогруппы — 3—5 человек. С возрастанием численности группы ее продуктивность снижается;

- по физико-математическим предметам целесообразно создавать микрогруппы с примерно одинаковым уровнем знаний и умений и давать задания группе с учетом уровня подготовки ее членов;

- при комплектовании групп необходимо учитывать взаимоотношения студентов: в одну группу не включать студентов, которые взаимно отвергают друг друга; студентов малопопулярных, неуважаемых направлять в такие группы, в которых отношение к ним было бы нейтральным;

- нужно в каждой группе выделять «ответственного руководителя», который руководит работой группы, процессом обмена и обсуждения информации. Выбор «руководителя» полезно предоставлять самой группе, возможно наличие «технического» и «эмоционального» лидера в микрогруппе;

- необходимо изучить и учитывать характер межличностных отношений между студентами для правильного комплектования групп;

- при дифференцированной групповой работе каждому студенту даются индивидуальные задания с учетом его способностей и знаний; каждой группе дается набор учебных материалов для работы, где указаны цель задания, перечень литературы и материалов, которыми должны пользоваться студенты, порядок выполнения задания — какую часть задания выполняют индивидуально, какую — коллективно, перечень контрольных вопросов для самопроверки;

- для организации рабочего места используют легкие столики, которые сдвигаются так, чтобы могли вместе работать 5 человек и чтобы отделить одну группу от другой.

Для проведения практических заданий группа студентом Е-41 была разбита на бригады по 5-6 человек. Членов бригады выбирал преподаватель так, чтобы микрогруппы приблизительно были равны по знаниям и возможностям. То есть в каждой бригаде были и сильные и слабые студенты. Каждая бригада получила свое задание, которое состояло из трех задач и двух ответов. Каждый член бригады выполнял свое задание, то есть участвовал в общем деле и вносил свою часть в решение. Студенты свои «роли» распределяли сами.

Но результатам проведенного практического занятия методом деления группы на бригады можно сделать следующие выводы:

- данный метод позволяет привлечь каждого студента к работе на практическом занятии, то есть активизировать работу;

- причастность к общему делу заставляет студентов искать решение или ответ, чтобы не подвести членов бригады и достичь лучшего результата;

- перед началом занятия бригады были мотивированы положительными баллами, что стимулировало их активную работу;

- практическое занятие проводилось перед модулем, и задания были составлены так, чтобы максимально подготовить студентов к модулю. В связи с этим заинтересованность студентов в решении

задач и вопросов еще больше возросла. Более того, решив свое задание, студенты интересовались заданиями других бригад, так как они были разными, но одинаковой сложности;

- состояние конкуренции стимулирует каждого члена бригад;
- психологический климат в группе в целом и в каждой из бригад достаточно благоприятный, поэтому члены бригады работают слаженно.

К недостаткам данного метода проведения практического занятия можно отнести следующие:

- распределять роли в каждой бригаде лучше преподавателю, чтобы работа всех студентов была не только быстрой, но и более эффективной и познавательной для них;

- задание было неправильно рассчитано по времени, то есть задолго до окончания занятия студенты выполнили задание. Поэтому необходимо либо устанавливать сроки выполнения задания, и студентов, которые справились – отпускать. Либо подготовить еще дополнительное задание и мотивировать студентов для его решения. Это позволит не допускать шума в аудитории, который отвлекает студентов, которые еще не справились с заданием;

- необходимо правильно организовать рабочее место: более эффективно устанавливать парты в аудитории таким образом, чтобы членам бригады было удобно общаться между собой;

- нужно парней рассаживать максимально в разные бригады, так как рядом они очень шумят и переключаются от работы;

- следует удерживать тишину в аудитории;

- нельзя допускать, чтобы работали в одной бригаде студенты, между которыми существует негативное отношение друг к другу, так как это приведет к перенесению на работу личной неприязни, и снизит эффективность работ бригады в целом.

Проведено практическое занятие показало достаточно высокую результативность, но следует отметить, что не каждое занятие по предмету можно проводить таким способом.

Проведение практического занятия бригадным методом эффективно в том случае:

- если студенты уже изучили тему, и в ходе решения заданий не возникает множества вопросов;

- если необходимо подготовить студентов к модулю, подытожить пройденный материал по нескольким темам;

- если нужно проверить остаточные знания и практические навыки решения задач.

И напротив, если тема еще не изучена, и студенты не умеют решать практические задания, необходимо занятие проводить в академической группе с тем, чтобы непонятные моменты и особенности заданий можно было объяснить всей группе и разобрать всем вместе.

Значит, можно сделать вывод, что практические занятия по предмету «Планирование деятельности предприятия» необходимо проводить как групповым методом, так и методом деления группы на микробригады с целью активизации их работы.

СТИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОЦЕНКА ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ярошко Ю.Г.

аспирант кафедры управления

В определенном смысле преподаватель является центральной фигурой в вузе, ему принадлежит и стратегическая роль в развитии личности студента в ходе профессиональной подготовки. Так как основные формы педагогической деятельности протекают в условиях общения, то выработка у преподавателя индивидуального стиля педагогической деятельности (и общения, как основной ее составляющей) и постоянное его усовершенствование является важным для повышения эффективности обучения студентов.

Особенно актуальна эта проблема для начинающих преподавателей. На протяжении уже первых занятий у молодых преподавателей возникают следующие вопросы: как правильно вести диалог со студентом, обеспечивающий обмен информацией, учебно-воспитательное воздействие; как правильно организовать